

Sull'utilizzo dei giorni di ferie (fino a 6) come permessi per motivi familiari o personali

1. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) – Comparto istruzione e ricerca

A) Art. 13 (“Ferie”), comma 9 CCNL 2006/2009, **a tutt’oggi in vigore**:

«Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell’anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l’eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall’art. 15, comma 2».



B) Art. 15 (“Permessi retribuiti”), comma 2 CCNL 2006/2009, **a tutt’oggi in vigore**:

«Il dipendente, inoltre, ha diritto, A DOMANDA¹, nell’anno scolastico, a tre giorni di **permesso retribuito** per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all’art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma».

1.1 Commento

L’art. 13 comma 9 del CCNL, dunque, afferma che i docenti possono fruire di 6 giorni di ferie durante i periodi di attività didattica, **MA A CERTE CONDIZIONI**: deve essere possibile sostituire i docenti che si avvalgono delle ferie e non devono determinarsi oneri aggiuntivi per la scuola.

L’art. 15 comma 2 del CCNL, invece, afferma che è possibile fruire dei 6 giorni di ferie **PRESCINDENDO DALLE CONDIZIONI** indicate dall’art. 13 comma 9 del CCNL, e cioè SENZA ESSERE COSTRETTI A TROVARE I SOSTITUTI E SENZA DOVERSI PREOCCUPARE DEGLI EVENTUALI ONERI AGGIUNTIVI per la scuola.

Come si spiega questa apparente contraddizione?

Per sciogliere il garbuglio bisogna tenere presente che, sebbene entrambi comportino l’astensione del lavoratore per uno o più giorni dal servizio, gli istituti giuridici delle “ferie” e dei “permessi retribuiti” sono tra loro diversi, tanto è vero che vengono normati da due distinti articoli del CCNL.

E, senza scendere troppo nel dettaglio, la più evidente differenza tra i due risiede nell’obbligo, nel caso dei permessi retribuiti, di fornire una idonea documentazione anche autocertificata.

Fatta questa preliminare precisazione, ciò che l’art. 15 comma 2 del CCNL stabilisce è che per gli stessi motivi personali o familiari (documentati anche attraverso autocertificazione) che stanno alla base dei 3 giorni di permesso retribuito, è possibile utilizzare fino a sei giorni di ferie. Tali giorni di ferie, in sostanza, vengono commutati in “PERMESSI PER MOTIVI FAMILIARI O

¹L’espressione “A DOMANDA” indica che il permesso in questione è un diritto e non una “concessione” del Dirigente scolastico.

PERSONALI”, sebbene vengano sottratti al monte complessivo delle ferie fruibili da parte del personale docente.

Ciò vuol dire che:

- a) non è necessario trovare un sostituto al fine di fruire dei 6 giorni di ferie;
- b) il Dirigente non ha alcun potere discrezionale;
- c) i motivi alla base della richiesta sono costituiti dalle esigenze personali o familiari individuate dal dipendente;
- d) i motivi devono essere documentati anche con autocertificazione.

2. La Legge 288/2012

(“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2013”)

Art. 1, comma 54: «Il personale docente di tutti i gradi di istruzione (e senza alcuna distinzione fra docenti di ruolo e docenti a tempo determinato) fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell’anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica».

2.1 Commento

Questo comma dell’art. 1 della Legge 288/2012, e i successivi commi 55 e 56², hanno indotto alcuni commentatori a ritenere non più possibile la fruizione dei 6 giorni di ferie attraverso la commutazione di questi ultimi in “permessi per motivi familiari o personali”.

A dimostrazione dell’erroneità di tale interpretazione, si possono muovere le seguenti osservazioni:

- 1) la Legge 288/2012 non fa alcun esplicito riferimento al fatto che i sei giorni di ferie non possano più essere fruiti come permessi per motivi familiari o personali;
- 2) più in generale, la Legge 288/2012 interviene in modo esplicito esclusivamente sulla monetizzazione delle ferie, non certo sul tema dei permessi;
- 3) nel mese di giugno del 2018 è intervenuto anche il MIUR (oggi MIM) che, con una nota (vedi Allegato) della Direzione Generale per i sistemi informatici (SIDI), ha comunicato l’introduzione dello specifico codice PE03 per l’inserimento a sistema dei 6 giorni di ferie *“eventualmente commutati in permessi personali”*, al fine di distinguerli dai primi 3 giorni di permesso retribuito.

²Art. 1, comma 55: «All’art. 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie”».

Art. 1, comma 56: «Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013».

3. Conclusioni

In conclusione, occorre precisare che **l'autorizzazione di questi permessi non è soggetta ad alcuna valutazione o discrezionalità da parte del Dirigente scolastico che non può entrare nel merito delle motivazioni addotte dal lavoratore.**

Il Dirigente, pertanto, limiterà il proprio **controllo agli aspetti formali della richiesta del dipendente senza sindacare la validità delle motivazioni** (personali o familiari) addotte da quest'ultimo.

Solo in presenza di una eccezionale e massiccia richiesta contemporanea di permessi per il medesimo giorno da parte dei lavoratori si può ipotizzare una regolamentazione del diritto al fine di contemperare le esigenze individuali con le ragioni organizzative della scuola. Negli altri casi, a fronte di singole o contenute richieste giornaliere, il permesso va autorizzato sempre e comunque. Diversamente si assegnerebbe al Dirigente un potere di discriminare a chi concedere i permessi e per quali motivi, un potere che il contratto non gli riconosce.